

ALLEGATO 9

Azioni positive



Ministero delle infrastrutture e dei trasporti

Dipartimento per gli affari generali e la digitalizzazione

DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE, DEGLI AFFARI GENERALI E DEL BILANCIO

Divisione 1 – Relazioni sindacali e benessere organizzativo

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

per il triennio 2026-2028



Ministero delle infrastrutture e dei trasporti

Dipartimento per gli affari generali e la digitalizzazione

DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE, DEGLI AFFARI GENERALI E DEL BILANCIO

Divisione 1 – Relazioni sindacali e benessere organizzativo

INDICE

1 – Premessa	3
2 - Quadro normativo	4
3 - Situazione del personale	10
4 – Ambiti di intervento	11
4.1 – Benessere organizzativo	13
4.1.1 – Strategie e iniziative all’esito dell’indagine sul benessere organizzativo 2025 ..	13
4.1.2 – Tutela della salute del personale mediante campagne di prevenzione	14
4.1.3 – Rafforzamento del ruolo del Comitato Unico di Garanzia	15
4.1.4 – Tutela dei dipendenti, mobbing e whistleblowing	16
4.2 – Conciliazione vita/lavoro	17
4.2.1 – Sostegno alla genitorialità attraverso l’accesso agli asili nido e altre misure di supporto	17
4.2.2 – Potenziamento delle politiche di lavoro agile e flessibilità oraria	18
4.2.3 – Promozione della sostenibilità della mobilità (<i>Mobility Manager</i>)	20
4.3 – Pari opportunità e organizzazione del lavoro	21
4.3.1 – Implementazione processi di inserimento delle persone con disabilità (<i>Disability Manager</i>)	21
4.3.2 – <i>Gender pay gap</i>	22
4.3.3 – Sistema di valutazione della performance	23
4.3.4 – Mobilità del personale	23
4.3.5 – Programma di trasformazione digitale del Corpo delle Capitanerie di Porto – Guardia Costiera	24
4.4 – Formazione e cultura di genere	26
4.4.1 – Accrescimento della cultura di genere e valorizzazione delle competenze	26
4.4.2 – Favorire il senso di appartenenza del personale	28
Soggetti coinvolti, monitoraggio e aggiornamento	28



MIT

dg.personale-div1@pec.mit.gov.it
segreteria.dgp-div1@mit.gov.it



Ministero delle infrastrutture e dei trasporti

Dipartimento per gli affari generali e la digitalizzazione

DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE, DEGLI AFFARI GENERALI E DEL BILANCIO

Divisione 1 – Relazioni sindacali e benessere organizzativo

1 – Premessa

Il presente Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP), predisposto per il periodo 2026-2028, si configura come uno strumento operativo per promuovere la cultura della parità di genere, il rispetto delle diversità, la valorizzazione delle risorse umane, il superamento di ogni forma di discriminazione all'interno dell'Amministrazione mediante l'adozione di misure concrete che possano favorire l'inclusione, migliorare la conciliazione vita-lavoro per tutti i dipendenti determinando, di fatto, una maggiore efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa.

La strategia sottesa alle Azioni Positive individuate, pertanto, è rivolta a rimuovere quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità e consiste nell'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche con l'obiettivo trasversale di creare un ambiente di lavoro equo, inclusivo e orientato alla valorizzazione del merito.

In coerenza con le disposizioni del D.L. n. 80/2021, il presente Piano è armonicamente correlato con le altre sezioni che formano il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) e sarà oggetto di monitoraggio costante e aggiornamenti periodici, al fine di garantire l'efficacia delle misure adottate e rispondere in maniera dinamica alle esigenze emergenti.

Il Piano è stato trasmesso con prot. n° 58304 del 1° dicembre 2025 al Comitato Unico di Garanzia che ha rilasciato il parere di competenza con nota prot. 134 del 22 dicembre 2025.

In data 07 gennaio 2026, con nota prot. 215, il piano è stato trasmesso alle Organizzazioni Sindacali per eventuali osservazioni in merito.

Successivamente, con protocollo n. 866 del 7 gennaio 2026, il Comando Generale del Corpo delle Capitanerie di Porto – Guardia Costiera ha chiesto che il Programma di Trasformazione Digitale del Corpo venisse inserito tra gli ambiti di intervento previsti dal presente piano.

Il Piano, infine, è stato trasmesso alla Consigliera Nazionale di Parità con nota prot. 1541 del 13 gennaio 2026.



MIT

dg.personale-div1@pec.mit.gov.it
segreteria.dgp-div1@mit.gov.it



Ministero delle infrastrutture e dei trasporti

Dipartimento per gli affari generali e la digitalizzazione

DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE, DEGLI AFFARI GENERALI E DEL BILANCIO

Divisione 1 – Relazioni sindacali e benessere organizzativo

2 - Quadro normativo

Nell’ambito degli interventi di promozione di diritti e delle libertà fondamentali, il Legislatore ha acquisito piena consapevolezza che un maggior apporto dei lavoratori in termini di produttività è strettamente connesso alla realizzazione di un ambiente di lavoro in grado non soltanto di garantire il rispetto della dignità e della integrità psico-fisica della persona, ma anche di realizzare pari opportunità di crescita professionale con un equilibrato rapporto tra le responsabilità professionali e quelle familiari per un maggior benessere lavorativo oltre che per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione.

Il Piano nasce come evoluzione della disciplina sulle pari opportunità che trova il suo fondamento in Italia nella legge 10 aprile 1991, n. 125 recante “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro” e ora disciplinata dagli artt. 44 e ss. del “Codice delle pari opportunità”.

Il D.lgs. 3 febbraio 1993, n. 29, abrogato dall’art. 72 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 recante “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”, anche conosciuto come “Testo Unico del Pubblico Impiego” (TUPI), ha esteso anche alle pubbliche amministrazioni il compito di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l’accesso al lavoro.

Il d.lgs. 23 maggio 2000, n. 196 recante “Disciplina delle attività delle consigliere e consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive” introduce, per la pubblica amministrazione piani di azioni positive al fine di assicurare la rimozione di ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne.

Il D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell’art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246” riprende e coordina in un testo unico la normativa di riferimento prevedendo all’art. 48 che ciascuna Pubblica Amministrazione, predisponga un Piano di 3 azioni positive volto a “assicurare [...] la rimozione degli ostacoli



MIT

dg.personale-div1@pec.mit.gov.it
segreteria.dgp-div1@mit.gov.it



Ministero delle infrastrutture e dei trasporti

Dipartimento per gli affari generali e la digitalizzazione

DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE, DEGLI AFFARI GENERALI E DEL BILANCIO

Divisione 1 – Relazioni sindacali e benessere organizzativo

che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”.

La Direttiva 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” emanata dal Ministero per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione con il Ministero per i diritti e le pari opportunità, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere funzioni propositive e propulsive ai fini della promozione e dell’attuazione dei principi delle pari opportunità e delle valorizzazioni delle differenze nelle politiche del personale.

Il D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nell’introdurre il ciclo di gestione della performance richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo inoltre che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerna, tra l’altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

L’art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. “Collegato Lavoro”) è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle P.A. apportando modifiche rilevanti agli artt. 1, 7 e 57 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, introducendo l’ampliamento delle garanzie, oltre che per le discriminazioni legate al genere, anche per ogni altra forma di discriminazione enunciata dalla legislazione comunitaria e a volte meno visibile, quali, ad esempio, gli ambiti dell’età, dell’orientamento sessuale e quello della sicurezza sul lavoro, prevedendo altresì l’istituzione di un Comitato Unico di Garanzia (CUG) che sostituisce, assorbendone le competenze, il Comitato pari opportunità e il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing.

Il D.lgs. n. 80 del 15 giugno 2014 ha introdotto “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro in attuazione dell’art.1, commi 8 e 9, della legge n.183 del 10 dicembre 2014, con il quale sono state introdotte, tra l’altro, misure volte alla tutela della maternità,



MIT

dg.personale-div1@pec.mit.gov.it
segreteria.dgp-div1@mit.gov.it



Ministero delle infrastrutture e dei trasporti

Dipartimento per gli affari generali e la digitalizzazione

DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE, DEGLI AFFARI GENERALI E DEL BILANCIO

Divisione 1 – Relazioni sindacali e benessere organizzativo

favorendo le opportunità di conciliazione tra la generalità dei lavoratori e, in particolare, delle lavoratrici.

L'art. 14 della legge 124 del 2015 prevede che le amministrazioni pubbliche adottino misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e del lavoro agile che permettano ad almeno il 15% dei dipendenti di avvalersene.

Le Linee Guida sul lavoro agile emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica stabiliscono che “le misure organizzative e il raggiungimento degli obiettivi indicati costituiscono oggetto di valutazione nell'ambito dei percorsi di misurazione della performance organizzativa e individuale delle amministrazioni pubbliche”.

Il CCNL 2019/2021 Funzioni Centrali ha rinnovato sul punto, normando, per la prima volta il lavoro a distanza declinato nelle forme del lavoro agile e del lavoro da remoto.

In materia di lavoro agile nella P.A., infine, la legge 22 maggio 2017, n. 81, ha introdotto il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, seguita dalla Direttiva 3/17 del Ministro per la pubblica amministrazione; nel corso del 2020 e del 2021 ulteriori disposizioni hanno disciplinato l'utilizzo dell'istituto del lavoro agile in fase emergenziale, quale misura di prevenzione e di tutela della salute dei lavoratori. Il MIMS ha emanato, con circolare prot. 29420 del 30 giugno 2022, il Regolamento per il lavoro agile, e, con circolare prot. 35649 del 4 agosto 2022, le Linee guida per il lavoro da remoto con vincolo di tempo.

Il D.lgs. 12 maggio 2016, n. 90 ha introdotto l'art. 38 septies, “Bilancio di genere” nella legge di contabilità e finanza pubblica n. 196/2009. In base a tale articolo, il Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, ha avviato “un'apposita sperimentazione dell'adozione di un bilancio di genere, per la valutazione del diverso impatto della politica di bilancio sulle donne e sugli uomini, in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito, per determinare una valutazione del diverso impatto delle politiche di bilancio sul genere”.



MIT

dg.personale-div1@pec.mit.gov.it
segreteria.dgp-div1@mit.gov.it



Ministero delle infrastrutture e dei trasporti

Dipartimento per gli affari generali e la digitalizzazione

DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE, DEGLI AFFARI GENERALI E DEL BILANCIO

Divisione 1 – Relazioni sindacali e benessere organizzativo

La Risoluzione del 13 settembre 2016 del Parlamento Europeo recante “Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale” auspica l’innesco di un processo di riorganizzazione della situazione a livello di equilibrio tra vita privata e vita professionale di donne e uomini in Europa e mira a contribuire al conseguimento dei livelli più elevati di parità di genere.

La Direttiva 2/19 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche” adottata dal Ministro per la pubblica amministrazione il 26 giugno 2019, definisce nuove linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni in materia di promozione della parità e delle pari opportunità.

La legge 6 agosto 2021, n.113 “Conversione in legge, con modificazioni, del DL 6 giugno 2021, n.80, recante misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del PNRR e per l’efficienza della giustizia” contiene importanti disposizioni in materia di pubblico impiego: dalle regole per il reclutamento dei tecnici del PNRR alla valorizzazione dei dipendenti pubblici. Nell’ambito della semplificazione e snellimento organizzativo viene introdotto il Piano integrato di attività e organizzazione che accorperà gli altri piani della performance, del lavoro agile, della parità di genere, dell’anticorruzione.

Come previsto dal D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il Piano Triennale delle Azioni Positive è assorbito al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) - che sostituisce il Piano della Performance secondo le modalità indicate anche dal D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 - e pertanto contribuisce altresì a definire il risultato prodotto dall’Amministrazione nell’ambito del c.d. ciclo di gestione della performance, previsto dal citato D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

Dalla legge 5 novembre 2021, n.162 (legge Gribaudo), recante “Modifiche agli artt. 20, 25 e 46 del Codice delle pari opportunità, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo” tra



MIT

dg.personale-div1@pec.mit.gov.it
segreteria.dgp-div1@mit.gov.it



Ministero delle infrastrutture e dei trasporti

Dipartimento per gli affari generali e la digitalizzazione

DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE, DEGLI AFFARI GENERALI E DEL BILANCIO

Divisione 1 – Relazioni sindacali e benessere organizzativo

cui la disciplina della Certificazione di Genere, della Premialità di parità e dell'Equilibrio di genere negli organi delle società pubbliche è possibile desumere l'approccio progettuale e attuativo che si è voluto utilizzare ai fini del raggiungimento della parità di genere, quello del gender mainstreaming, affinché la parità di trattamento e di opportunità sia presa in considerazione nella formulazione ed attuazione di leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche ed attività.

La Direttiva 970/2023 adottata dall'Unione Europea introduce misure vincolanti per promuovere la trasparenza retributiva come strumento chiave per combattere il gender pay gap e che deve essere recepita dagli Stati Membri entro il 7 Giugno 2026;

L'obiettivo della direttiva è duplice: da un lato, sensibilizzare i datori di lavoro e i dipendenti sulla persistenza del divario retributivo; dall'altro, fornire strumenti concreti per individuare e correggere le discriminazioni salariali di genere.

La Milestone M1C1-110 (riforma PNRR 1.13) prevede che, sin dalla legge di bilancio per il 2024 sia trasmesso al Parlamento un documento informativo finalizzato a dare evidenza delle spese del bilancio dello Stato che promuovono l'uguaglianza di genere, applicando un'apposita riclassificazione delle spese. In tal senso, la citata riforma del PNRR ha innovato l'assetto informativo relativo ai documenti sulla finanza pubblica includendo anche un'analisi preventiva delle spese secondo una lettura orientata a distinguere l'impatto di genere.

Sono da considerare, inoltre, le Linee guida sulla "Parità di Genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro pubblico con le Pubbliche Amministrazioni" del Dipartimento della Funzione Pubblica e Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 6 Ottobre 2022.

L'allegato 1 del Rendiconto dello Stato 2022 relativo alle Linee Guida "per la classificazione delle spese secondo una prospettiva di genere" indica la suddivisione nelle seguenti 4 categorie:



MIT

dg.personale-div1@pec.mit.gov.it
segreteria.dgpl@mit.gov.it



Ministero delle infrastrutture e dei trasporti

Dipartimento per gli affari generali e la digitalizzazione

DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE, DEGLI AFFARI GENERALI E DEL BILANCIO

Divisione 1 – Relazioni sindacali e benessere organizzativo

- “dirette a ridurre le diseguaglianze di genere” (codice 1), relative alle misure direttamente riconducibili o mirate a ridurre le diseguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità;
- “sensibili” (codice 2), relative a misure che hanno o potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle diseguaglianze tra uomini e donne;
- “da approfondire” (codice 0*), relative alle misure che per alcune loro caratteristiche (natura della spesa e potenziali beneficiari) dovrebbero uscire dal perimetro delle spese neutrali e che, come tali, richiedono ulteriori successivi approfondimenti per verificare possibili impatti diretti o indiretti sulle disuguaglianze di genere;
- “neutrali” (codice 0), relative alle misure che non hanno impatti diretti o indiretti sul genere.

In aggiunta, sono da menzionare la Legge 168 del 24/11/2023 recante “Disposizioni per il contrasto della violenza sulle donne e della violenza domestica” , e la Direttiva del 29/11/2023 del Ministro per la Pubblica Amministrazione Senatore Paolo Zangrillo, in materia di “riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme” che individua nella formazione e nella sensibilizzazione le leve abilitanti essenziali per affermare una cultura organizzativa orientata al superamento degli stereotipi sessisti sul luogo di lavoro. Il testo fornisce a tale scopo una serie di indicazioni rivolte a tutti i dipendenti pubblici, a partire dalle figure apicali e dirigenziali che devono assumere il ruolo di promotori del cambiamento all’interno delle proprie organizzazioni.

In conclusione, si cita la Circolare del Ministero dell’Economia e delle Finanze del 14 Maggio 2024 sul Bilancio di Genere dello Stato, quale strumento di analisi che permette di valutare l’impatto delle politiche pubbliche sulle donne e sugli uomini, in particolare per quanto riguarda le disuguaglianze di genere esistenti nella società.



MIT

dg.personale-div1@pec.mit.gov.it
segreteria.dgp-div1@mit.gov.it



Ministero delle infrastrutture e dei trasporti
Dipartimento per gli affari generali e la digitalizzazione
DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE, DEGLI AFFARI GENERALI E DEL BILANCIO
Divisione 1 – Relazioni sindacali e benessere organizzativo

3- Situazione del personale

Di seguito si indica la distribuzione di genere del personale dipendente in servizio presso le sedi centrali e periferiche del Ministero al 31 dicembre 2024.

Classi età	UOMINI					DONNE					TOTALE
Inquadramento	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	
Dirigenti 1° fascia	0	0	1	9	15	0	0	1	2	5	33 (25+8)
Dirigenti 2° fascia	0	5	6	34	32	0	4	6	21	9	117 (77+40)
Terza Area	23	227	294	549	559	20	193	250	445	316	2876 (1652+1224)
Seconda Area	57	162	206	576	407	27	147	210	535	423	2750 (1408+1342)
Prima Area	0	0	0	20	39	0	0	0	14	15	88 (59+29)
Totale personale	80	394	507	1188	1052	47	344	467	1017	768	5864 (3325+2685)





Ministero delle infrastrutture e dei trasporti

Dipartimento per gli affari generali e la digitalizzazione

DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE, DEGLI AFFARI GENERALI E DEL BILANCIO

Divisione 1 – Relazioni sindacali e benessere organizzativo

	UOMINI						DONNE					
Classi età	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Totale	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Totale
Tipo Presenza												
Tempo Pieno	80	376	485	1138	1009	3088	46	335	439	899	692	2411
Part Time inferiori 50%	0	2	4	25	20	51	0	6	15	19	11	51
Part Time superiori 50%	0	16	18	25	23	82	1	3	13	99	65	181
Totale	80	394	507	1188	1052	3221	47	344	467	1017	768	2643

4 – Ambiti di intervento

Gli obiettivi del **Piano Triennale delle Azioni Positive 2026-2028** prevedono interventi strategici volti a promuovere l'uguaglianza di genere, l'inclusione e il benessere organizzativo all'interno del Dicastero. Il Piano si propone di affrontare le principali sfide relative alle pari opportunità, di contrastare le discriminazioni e di favorire la creazione di un ambiente di lavoro rispettoso, equo e orientato allo sviluppo professionale di tutti i dipendenti, con particolare attenzione alle categorie più vulnerabili e sottorappresentate. Le azioni programmate sono aggiornate sulla base delle esperienze e dei risultati delle iniziative intraprese nel 2025.

In particolare, le Azioni Positive mirano a:

- procedere, a seguito dell'avvenuta somministrazione dell'indagine sul benessere organizzativo prevista come obiettivo nell'anno 2025, all'analisi sistematica delle



MIT

dg.personale-div1@pec.mit.gov.it
segreteria.dgp-div1@mit.gov.it



Ministero delle infrastrutture e dei trasporti

Dipartimento per gli affari generali e la digitalizzazione

DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE, DEGLI AFFARI GENERALI E DEL BILANCIO

Divisione 1 – Relazioni sindacali e benessere organizzativo

criticità emerse, al fine di individuare adeguate misure correttive e attuare interventi migliorativi volti a incrementare la qualità dell'ambiente lavorativo, le opportunità di sviluppo professionale, l'equilibrio vita-lavoro e il livello generale di soddisfazione del personale;

- proseguire nella promozione di iniziative di sensibilizzazione volte a incentivare corretti e sani stili di vita, nonché nella realizzazione di interventi di prevenzione — anche attraverso l'agevolazione di screening gratuiti per specifiche patologie, incluse quelle connotate da una rilevanza di genere — in continuità con le attività già avviate.
- potenziare il ruolo del CUG come organismo centrale per la promozione della parità di genere, dell'inclusione e del benessere organizzativo;
- promuovere la prevenzione del *mobbing* e del disagio lavorativo e la tutela dei dipendenti, inclusi i *whistleblower*, a sostegno del benessere e della qualità organizzativa;
- sostenere la genitorialità attraverso l'accesso agli asili nido e altre misure di supporto;
- favorire la conciliazione vita-lavoro, potenziando le politiche di lavoro agile e flessibilità oraria per supportare il bilanciamento tra vita professionale e familiare;
- promuovere la sostenibilità della mobilità e l'accessibilità per il personale (*Mobility Manager*), sviluppando le politiche per la mobilità sostenibile;
- sostenere le politiche di inclusione per le persone con disabilità (sia presente al momento dell'assunzione sia acquisita successivamente) rimuovendo gli ostacoli fisici, tecnologici e culturali che potrebbero limitare la loro partecipazione e la loro carriera;
- eliminare il divario retributivo di genere (*gender pay gap*), monitorando e riducendo le differenze salariali tra uomini e donne per posizioni equivalenti;
- superare le criticità del sistema di valutazione della performance riconosciute dal CUG, dai rappresentanti sindacali e dalla dirigenza MIT;
- migliorare l'efficienza e carichi lavoro, favorendo le aspettative del personale al fine di evitare forme discriminatorie e disagio lavorativo attraverso la trasparenza e



MIT

dg.personale-div1@pec.mit.gov.it
segreteria.dgp-div1@mit.gov.it



Ministero delle infrastrutture e dei trasporti

Dipartimento per gli affari generali e la digitalizzazione

DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE, DEGLI AFFARI GENERALI E DEL BILANCIO

Divisione 1 – Relazioni sindacali e benessere organizzativo

rimodulazione del lavoro e degli organici, regolamentando in modo organico la mobilità nei settori/negli uffici;

- promuovere la digitalizzazione dei processi e dei servizi del Corpo delle Capitanerie di Porto – Guardia Costiera, migliorando efficienza, trasparenza e uniformità territoriale;
- accrescere la cultura di genere e la valorizzazione delle competenze, promuovendo percorsi formativi in materia di benessere organizzativo e pari opportunità;
- promuovere iniziative e attività che favoriscano il senso di appartenenza, creando occasioni di incontro, dialogo e condivisione di valori e obiettivi comuni.

4.1 – Benessere organizzativo

4.1.1 – Strategie e iniziative all’esito dell’indagine sul benessere organizzativo 2025

L’indagine sul benessere organizzativo realizzata nel 2025 ha fornito un quadro conoscitivo utile per comprendere le percezioni del personale riguardo al clima lavorativo, alle modalità di svolgimento delle attività professionali, alla valorizzazione delle competenze e alle opportunità di crescita. Le principali criticità segnalate riguardano la logistica e il *comfort* degli spazi, la circolazione delle informazioni, la trasparenza dei processi organizzativi e la percezione delle opportunità di sviluppo professionale.

Alla luce dei risultati emersi, l’Amministrazione intende, nel prossimo triennio, orientare le proprie azioni attraverso interventi progressivi finalizzati a:

- proseguire nel monitoraggio delle aree critiche, anche mediante confronti con il personale e con il CUG, per acquisire ulteriori elementi conoscitivi e orientare le scelte future;
- attuare interventi mirati di miglioramento del *comfort* degli ambienti, compatibilmente con le risorse disponibili;
- rafforzare la comunicazione interna, promuovendo strumenti e modalità operative che favoriscano la circolazione tempestiva delle informazioni istituzionali e organizzative;



MIT

dg.personale-div1@pec.mit.gov.it
segreteria.dgp-div1@mit.gov.it



Ministero delle infrastrutture e dei trasporti

Dipartimento per gli affari generali e la digitalizzazione

DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE, DEGLI AFFARI GENERALI E DEL BILANCIO

Divisione 1 – Relazioni sindacali e benessere organizzativo

- sostenere la valorizzazione delle competenze e delle potenzialità del personale, anche attraverso la programmazione di attività formative e iniziative di orientamento professionale;
- promuovere azioni e iniziative finalizzate al benessere organizzativo e alla conciliazione vita-lavoro, favorendo un clima collaborativo, inclusivo e rispettoso;
- utilizzare i risultati dell'indagine come base conoscitiva per eventuali azioni correttive, valutando periodicamente l'efficacia degli interventi avviati e individuando priorità per i successivi esercizi.

Tali linee di azione mirano a consolidare un contesto organizzativo più attento al capitale umano, promuovendo la partecipazione del personale, la trasparenza dei processi e un approccio graduale e sostenibile al miglioramento continuo.

Sulla base dei risultati emersi nell'ambito della medesima indagine sul benessere organizzativo, il Dicastero ha, inoltre, pubblicato un “Avviso pubblico” con l'obiettivo di raccogliere l'interesse di fornitori disponibili ad offrire ai dipendenti in servizio presso il MIT e ai loro familiari sconti e/o tariffe agevolate per l'acquisto di beni o servizi nei settori di interesse e, nel mese di ottobre 2025, ha sottoscritto le convenzioni non onerose per l'erogazione di tali prestazioni, dando seguito alle esigenze segnalate dal questionario somministrato.

4.1.2 – Tutela della salute del personale mediante campagne di prevenzione

Per la tutela della salute del personale, l'Amministrazione intende, nel triennio di riferimento e a partire dal 2026, proseguire e consolidare le iniziative di prevenzione già avviate, finalizzate a promuovere corretti e sani stili di vita, rafforzare la cultura della prevenzione e sensibilizzare ulteriormente tutto il personale. In questo contesto, la Direzione Generale del personale, degli affari generali e del bilancio ha organizzato un seminario online sulla prevenzione del melanoma, intitolato “Tumori cutanei. Prevenzione e cura”, rivolto a tutti i dipendenti. L'evento, svoltosi il 13 ottobre 2025 sulla piattaforma Teams, ha visto la partecipazione del Prof. Paolo Antonio Ascierto, Ordinario di Oncologia presso l'Università



MIT

dg.personale-div1@pec.mit.gov.it
segreteria.dgp-div1@mit.gov.it



Ministero delle infrastrutture e dei trasporti

Dipartimento per gli affari generali e la digitalizzazione

DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE, DEGLI AFFARI GENERALI E DEL BILANCIO

Divisione 1 – Relazioni sindacali e benessere organizzativo

degli Studi di Napoli Federico II e Direttore dell'Unità di Melanoma, Immunoterapia Oncologica e Terapie Innovative dell'Istituto Nazionale Tumori IRCCS Fondazione G. Pascale di Napoli, affiancato dai dermatologi Rossella Di Trolio e Marco Palla dello stesso Istituto. La registrazione del seminario è attualmente disponibile sulla intranet ministeriale.

4.1.3 – Rafforzamento del ruolo del Comitato Unico di Garanzia

Nel 2025 il Ministero ha avviato un processo di consolidamento del proprio Comitato Unico di Garanzia, a partire dal rinnovo dell'Organismo per il quadriennio 2025-2029, formalizzato con decreto direttoriale prot. 2 del 21 gennaio 2025. Nel corso dell'anno è stato inoltre assicurato un costante supporto operativo e amministrativo al CUG, procedendo alla richiesta di designazione dei componenti e alla successiva nomina dei membri chiamati a sostituire quelli dimissionari o decaduti, avvenuta con decreto direttoriale prot. 36 del 22 settembre 2025. Tale attività ha consentito di garantire la piena funzionalità del Comitato, assicurandone la continuità operativa e la corretta rappresentatività.

Alla luce del nuovo assetto dell'Organismo e in coerenza con gli indirizzi nazionali contenuti nella direttiva n. 2/2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica, per il 2026 l'Amministrazione intende rafforzare ulteriormente il ruolo strategico del CUG quale presidio di promozione delle pari opportunità, di prevenzione delle discriminazioni e di tutela del benessere organizzativo.

A tal fine, il Dicastero si propone di:

- accrescere il coinvolgimento del CUG nei processi di programmazione e nelle principali iniziative organizzative, con l'obiettivo di integrare in modo sistematico i principi di inclusione, equità e valorizzazione delle diversità nelle politiche interne;
- promuovere una maggiore conoscenza delle funzioni del CUG tra il personale, attraverso iniziative di comunicazione mirate, dedicate a illustrare compiti, strumenti operativi, attività svolte e canali di interlocuzione a disposizione dei dipendenti;



MIT

dg.personale-div1@pec.mit.gov.it
segreteria.dgp-div1@mit.gov.it



Ministero delle infrastrutture e dei trasporti

Dipartimento per gli affari generali e la digitalizzazione

DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE, DEGLI AFFARI GENERALI E DEL BILANCIO

Divisione 1 – Relazioni sindacali e benessere organizzativo

- potenziare le competenze dei componenti del Comitato, prevedendo – compatibilmente con le risorse disponibili – iniziative formative sui temi della gestione delle diversità, della prevenzione dei rischi psico-sociali e del contrasto alle discriminazioni, allo scopo di sostenere l'efficacia dell'azione del CUG;
- favorire un'interlocuzione più stabile tra il CUG e le diverse articolazioni dell'Amministrazione, anche attraverso incontri periodici e momenti di confronto strutturato, con l'obiettivo di individuare criticità emergenti e promuovere soluzioni condivise.

Tali interventi mirano a consolidare progressivamente il ruolo del CUG quale soggetto istituzionale di riferimento nelle politiche di pari opportunità e benessere organizzativo, rafforzando al contempo la cultura amministrativa della prevenzione, del rispetto e della valorizzazione delle persone, in un'ottica di miglioramento continuo dell'ambiente lavorativo.

4.1.4 – Tutela dei dipendenti, mobbing e whistleblowing

L'Amministrazione intende riservare particolare attenzione alle dinamiche relazionali e organizzative che possano incidere negativamente sul benessere, sulla dignità e sulla serenità del personale, con specifico riferimento ai fenomeni riconducibili al c.d. *mobbing* e, più in generale, alle situazioni di disagio lavorativo. A tal fine, si prevedono iniziative di raccolta, analisi e monitoraggio di dati e informazioni relativi a tali fenomeni, comprese le segnalazioni di illeciti (*whistleblowing*) ai sensi del d.lgs. n. 24/2023, nel pieno rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali e in forma aggregata e anonima. Le conoscenze acquisite saranno utilizzate per supportare lo sviluppo di misure preventive e di interventi a tutela del personale. Tali azioni mirano a promuovere la prevenzione dei rischi psicosociali, la protezione dei dipendenti e la diffusione di una cultura organizzativa improntata su principi quali trasparenza, legalità, inclusione e benessere, rafforzando comportamenti corretti, valorizzazione del personale e qualità complessiva del clima lavorativo.



MIT

dg.personale-div1@pec.mit.gov.it
segreteria.dgp-div1@mit.gov.it



Ministero delle infrastrutture e dei trasporti
Dipartimento per gli affari generali e la digitalizzazione
DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE, DEGLI AFFARI GENERALI E DEL BILANCIO
Divisione 1 – Relazioni sindacali e benessere organizzativo

4.2 – Conciliazione vita/lavoro

4.2.1 – Sostegno alla genitorialità attraverso l’accesso agli asili nido e altre misure di supporto

Nel triennio 2026-2028, il Ministero intende consolidare le azioni a sostegno della genitorialità dei dipendenti, garantendo la continuità, la regolarità e la qualità dei servizi educativi offerti dall’asilo nido aziendale “I Cuccioli” e dalle strutture convenzionate. Tali interventi rientrano nel più ampio impegno del Ministero per favorire la conciliazione vita-lavoro, la tutela dei figli dei dipendenti e la promozione di misure positive a sostegno delle famiglie.

Nel 2025 è stata avviata la gara quinquennale per la gestione del servizio educativo 2025-2030 e poiché le attività istruttorie per l’aggiudicazione della gara si sono protratte, sono state attivate proroghe temporanee con l’attuale gestore, dapprima dal 1° settembre al 31 ottobre 2025 e successivamente dal 1° novembre 2025 al 31 gennaio 2026. Tali proroghe hanno consentito di garantire la piena operatività del servizio educativo senza interruzioni per le famiglie dei dipendenti.

Parallelamente, nel corso del 2025 e in vista dell’anno educativo 2025/2026, sono state confermate e rinnovate le principali convenzioni con strutture esterne, assicurando l’accesso ai posti riservati ai figli dei dipendenti della sede centrale del MIT in Viale dell’Arte. In particolare:

- la convenzione MIT-INPS, rinnovata nel luglio 2025, ha garantito l’accoglienza di n. 14 bambini per l’intero anno educativo;
- l’accordo con Roma Capitale, confermato a marzo 2025, ha riservato n. 6 posti per gli utenti del Municipio II.

Tutte le convenzioni sono state regolarmente monitorate, con particolare riferimento al rispetto dei criteri di qualità del servizio educativo, inclusi gli aspetti igienico-sanitari, l’alimentazione e la formazione continua del personale educativo.



MIT

dg.personale-div1@pec.mit.gov.it
segreteria.dgp-div1@mit.gov.it



Ministero delle infrastrutture e dei trasporti
Dipartimento per gli affari generali e la digitalizzazione
DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE, DEGLI AFFARI GENERALI E DEL BILANCIO
Divisione 1 – Relazioni sindacali e benessere organizzativo

Le azioni previste nel triennio 2026-2028 comprendono:

- la conclusione della gara quinquennale e l'affidamento in concessione della gestione dell'asilo nido aziendale "I Cuccioli";
- il rinnovo delle convenzioni con strutture esterne, per garantire la disponibilità dei posti riservati ai figli/nipoti dei dipendenti;
- il monitoraggio periodico della qualità del servizio educativo, comprensivo dei controlli HACCP, del supporto pediatrico e della formazione del personale;
- interventi finalizzati a migliorare l'accessibilità e l'efficacia dei servizi, in linea con le esigenze dei dipendenti e con le norme di sicurezza e qualità vigenti.

L'obiettivo complessivo del Piano Triennale è garantire un servizio educativo stabile, regolare e di qualità, capace di supportare concretamente le famiglie dei dipendenti del Ministero, promuovendo misure di conciliazione vita-lavoro e pari opportunità, con attenzione alla continuità educativa, alla sicurezza dei bambini e alla formazione del personale, assicurando che le strutture siano pienamente fruibili per l'intero periodo di riferimento 2026-2028. L'Amministrazione, infine, prende atto delle proposte formulate dal Comitato Unico di Garanzia; le positive esperienze già maturate presso alcune strutture periferiche saranno oggetto di approfondimento e potranno costituire un utile riferimento ai fini di eventuali future iniziative, compatibilmente con i profili organizzativi e gestionali del Dicastero.

4.2.2 – Potenziamento delle politiche di lavoro agile e flessibilità oraria

Con il superamento dell'emergenza COVID-19 e la conseguente cessazione delle disposizioni speciali, in particolare quelle relative al personale "fragile", si è resa necessaria una revisione delle precedenti norme sul lavoro a distanza. Dopo un confronto avviato nel luglio 2023 con le organizzazioni sindacali, il 22 maggio 2024 è stato adottato un nuovo regolamento, aggiornato e coerente con il Titolo V del CCNL 2019-2021.



MIT

dg.personale-div1@pec.mit.gov.it
segreteria.dgp-div1@mit.gov.it



Ministero delle infrastrutture e dei trasporti
Dipartimento per gli affari generali e la digitalizzazione
DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE, DEGLI AFFARI GENERALI E DEL BILANCIO
Divisione 1 – Relazioni sindacali e benessere organizzativo

Il regolamento integra in un quadro unitario le diverse modalità di prestazione lavorativa a distanza, garantendo maggiore chiarezza e flessibilità organizzativa. Le modalità previste sono:

- lavoro agile;
- lavoro da remoto con vincolo di tempo;
- telelavoro;
- lavoro decentrato presso altre sedi del Ministero.

Questo assetto offre all'amministrazione strumenti più moderni ed efficienti per rispondere alle esigenze dei dipendenti e alle nuove dinamiche lavorative emerse anche a seguito della pandemia.

L'Amministrazione si impegnerà comunque a valutare con attenzione ogni contributo e miglioria in materia di lavoro a distanza e flessibilità, riconoscendo l'importanza di un dialogo continuo con le organizzazioni sindacali, il personale dirigente e non e gli altri attori coinvolti. Questo approccio permetterà di monitorare costantemente l'efficacia delle politiche adottate sia nelle sedi centrali che in quelle periferiche, adattandole alle nuove esigenze organizzative e alle evoluzioni normative, in modo da garantire un ambiente di lavoro che sia sempre più inclusivo, sostenibile ed efficiente. Particolare attenzione sarà rivolta alla tutela delle persone vulnerabili, come quelle appartenenti alla categoria dei lavoratori "fragili", per i quali è necessario, a tutela della salute, predisporre soluzioni che permettano loro di continuare a svolgere le proprie attività in sicurezza, garantendo pari opportunità rispetto agli altri dipendenti.

In attuazione di quanto previsto dal CCNL del Comparto funzioni centrali 2022-2024, il MIT ha, inoltre, avviato la corresponsione dei buoni pasto anche per le giornate di lavoro agile, procedendo al riconoscimento delle spettanze maturate, nel rispetto delle verifiche e dei criteri stabiliti dall'Amministrazione. L'iniziativa si inserisce in un percorso di continuità e di coerenza normativa, volto a garantire pieno rispetto dei diritti del personale e uniformità di trattamento anche alla luce di future evoluzioni legislative e organizzative.



MIT

dg.personale-div1@pec.mit.gov.it
segreteria.dgp-div1@mit.gov.it



Ministero delle infrastrutture e dei trasporti
Dipartimento per gli affari generali e la digitalizzazione
DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE, DEGLI AFFARI GENERALI E DEL BILANCIO
Divisione 1 – Relazioni sindacali e benessere organizzativo

4.2.3 – Promozione della sostenibilità della mobilità (*Mobility Manager*)

Il Mobility Manager ha il compito di promuovere la mobilità sostenibile, riducendo l'uso del veicolo privato nei percorsi casa-lavoro, limitando la congestione urbana e migliorando la qualità dell'aria. La sua attività principale consiste nella redazione del Piano degli Spostamenti Casa-Lavoro (PSCL), strumento strategico per orientare le scelte dei dipendenti verso soluzioni di trasporto più sostenibili, quali car-sharing, bicicletta, trasporto pubblico e altre modalità alternative.

In questo contesto, il Mobility Manager opera in stretta sinergia con l'Amministrazione per la predisposizione di un PSCL ampio e inclusivo, capace di rispondere alle diverse esigenze di mobilità del personale, sia delle sedi centrali sia di quelle periferiche. Attraverso un approccio coordinato e flessibile, il Piano tiene conto delle specificità organizzative, favorendo soluzioni differenziate e complementari volte alla riduzione dell'impatto ambientale e al miglioramento della qualità della vita lavorativa.

Nell'ambito del Dicastero, la figura del Mobility Manager è stata nominata con decreto prot. n°4 del 20 febbraio 2024 e supportata da un gruppo di lavoro, con il compito di sviluppare strategie di mobilità adattate alle diverse sedi e garantire un'applicazione coerente delle politiche sostenibili.

Un passo fondamentale di questo percorso è stata la realizzazione, nel 2025, di un questionario sugli spostamenti casa-lavoro, rivolto alle sedi del Ministero a Roma con oltre 100 dipendenti. L'iniziativa ha avuto l'obiettivo di raccogliere dati concreti sulle abitudini di mobilità, individuare criticità e opportunità, e orientare le strategie operative del PSCL verso interventi mirati e misurabili, volti a ottimizzare gli spostamenti, ridurre l'uso del veicolo privato e migliorare l'efficienza complessiva della mobilità dei dipendenti.

Con il decreto prot. 5 del 13 febbraio 2025, l'incarico di Mobility Manager è stato rinnovato per ulteriori 12 mesi, così come il gruppo di lavoro di supporto, nominato con prot. 63 del 28 novembre 2024 e successivamente rinnovato con prot. 50 del 24 novembre 2025.



MIT

dg.personale-div1@pec.mit.gov.it
segreteria.dgp-div1@mit.gov.it



Ministero delle infrastrutture e dei trasporti

Dipartimento per gli affari generali e la digitalizzazione

DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE, DEGLI AFFARI GENERALI E DEL BILANCIO

Divisione 1 – Relazioni sindacali e benessere organizzativo

Per garantire la continuità operativa e il perseguimento degli obiettivi, sarà inoltre avviato un interpello interno finalizzato all'individuazione di un nuovo Mobility Manager, assicurando nel tempo la piena efficacia delle strategie di mobilità sostenibile.

4.3 – Pari opportunità e organizzazione del lavoro

4.3.1 – Implementazione processi di inserimento delle persone con disabilità (*Disability Manager*¹)

Il monitoraggio svolto nel 2024-2025 sull'accessibilità fisica e digitale delle strutture del MIT, avviato dal Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità ai sensi del d.lgs. 222/2023, ha fornito un quadro aggiornato delle misure in essere e delle principali criticità rilevate nelle sedi centrali e periferiche. Sono emerse esigenze di potenziamento sia sul versante digitale, dove risultano necessari l'aggiornamento della dotazione informatica, l'introduzione di strumenti compensativi e la formazione specifica del personale, sia sul versante fisico, con la presenza di barriere architettoniche e l'assenza di adeguati accorgimenti senso-percettivi (percorsi tattili, segnaletica in rilievo, mappe tattili). Il monitoraggio ha inoltre consentito di rilevare la presenza del personale con disabilità e le diverse tipologie di disabilità, informazioni utili per la programmazione dei futuri interventi.

Per la programmazione 2026-2028, l'azione ministeriale si orienterà sulle seguenti priorità:

- rafforzamento dell'accessibilità digitale: aggiornamento dei sistemi informatici, introduzione di strumenti assistivi software e hardware, e formazione mirata sull'utilizzo degli applicativi destinati anche a utenti con disabilità sensoriali;
- piano di riqualificazione dell'accessibilità fisica: progressiva rimozione delle barriere architettoniche, installazione di percorsi tattili, segnaletica inclusiva e mappe a rilievo, adeguamento dei servizi igienici e miglioramento dei percorsi di sicurezza;

¹ sebbene a volte utilizzato "disability manager", il termine appropriato per la PA è "responsabile dell'inserimento lavorativo" come riportano a pag.69 le linee guida per il collegamento mirato adottato con decreto del ministero del lavoro n.43/2022 in attuazione del d.lgs. 151/2015.



MIT

dg.personale-div1@pec.mit.gov.it
segreteria.dgp-div1@mit.gov.it



Ministero delle infrastrutture e dei trasporti

Dipartimento per gli affari generali e la digitalizzazione

DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE, DEGLI AFFARI GENERALI E DEL BILANCIO

Divisione 1 – Relazioni sindacali e benessere organizzativo

- funzione del *Disability Manager*: attesa la necessità di garantire la continuità della prestazione, con prot. 12 del 31 marzo 2025 è stato rinnovato l’incarico di Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità per ulteriori 12 mesi e si provvederà, altresì, ad indire apposito interpello per l’individuazione del Responsabile per il successivo periodo;
- monitoraggio continuativo: prosecuzione del monitoraggio annuale dell’accessibilità fisica e digitale delle sedi e delle segnalazioni dei cittadini, per orientare gli interventi e garantire omogeneità nelle misure adottate sul territorio nazionale.

L’attuazione di tali indirizzi consentirà al MIT di potenziare in modo significativo la qualità e l’accessibilità dei servizi erogati, promuovendo un’organizzazione pienamente inclusiva e coerente con i principi di autonomia, pari opportunità e non discriminazione. Si rappresenta, infine, che la Direzione Generale del personale, degli affari generali e del bilancio intende proporre specifiche iniziative di sensibilizzazione, mediante il coinvolgimento del Comitato Unico di Garanzia, finalizzate a una più ampia diffusione della conoscenza del ruolo e delle attività del *Disability Manager*, nonché a favorirne l’interlocuzione con il personale interessato, anche a livello periferico.

4.3.2 – Gender pay gap

Il *gender pay gap* (divario retributivo di genere) è la differenza media tra i salari delle donne e degli uomini per lavori simili o equivalenti. Esprime la disparità salariale tra i due generi, ed è calcolato come una percentuale del salario medio degli uomini rispetto a quello delle donne. Il *gender pay gap* non riguarda solo il salario base, ma anche le differenze nelle opportunità di avanzamento, negli incarichi e nelle altre forme di compenso, pertanto, sulla scorta di quanto già previsto nel Piano Triennale delle Azioni precedenti, è stato convocato un tavolo tecnico al fine di realizzare una banca dati sui compensi annui comprensivi di incarichi, su affidamento o designazione da parte del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti (MIT), suddivisi per livelli, genere e settore di appartenenza. L’esame dei dati presenti nella banca dati del Dipartimento della funzione pubblica ha fornito gli elementi



MIT

dg.personale-div1@pec.mit.gov.it
segreteria.dgp-div1@mit.gov.it



Ministero delle infrastrutture e dei trasporti
Dipartimento per gli affari generali e la digitalizzazione
DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE, DEGLI AFFARI GENERALI E DEL BILANCIO
Divisione 1 – Relazioni sindacali e benessere organizzativo

conoscitivi preliminari alla realizzazione della banca dati da parte della Direzione Generale per la Digitalizzazione.

La verifica della presenza di un differenziale retributivo è stata affidata al Comitato Unico di Garanzia (CUG). Eventuali ulteriori incontri potranno essere condotti, su richiesta di quest'ultimo, per il supporto necessario alla finalizzazione dell'analisi e all'adozione delle misure correttive previste. La Direzione Generale del personale, degli affari generali e del bilancio rinnova la propria disponibilità a fornire supporto e collaborazione per le attività previste, compatibilmente con i fondi disponibili.

4.3.3 – Sistema di valutazione della performance

Secondo quanto evidenziato dal CUG, l'attuale sistema di valutazione della performance individuale presenta alcune criticità, pertanto, si ritiene opportuno avviare un percorso condiviso volto a revisionare il sistema stesso, elidendo tali criticità, eventuali aspetti discriminatori diretti e indiretti e aggiornandolo rispetto alle modalità lavorative attuali (es. lavoro agile) del MIT.

Un sistema di valutazione ben disegnato è utile altresì ad evitare contenziosi. Come misura per realizzare l'obiettivo in argomento, si intende procedere con la convocazione di tavoli congiunti con il coinvolgimento dell'OIV.

4.3.4 – Mobilità del personale

Un'efficace pianificazione del lavoro consente di distribuire equamente i carichi, valorizzando le competenze di ciascun dipendente e prevenendo situazioni di squilibrio o sovraccarico che possano generare disagio lavorativo. Parallelamente, l'adozione di regole chiare per la mobilità interna favorisce una gestione più fluida delle risorse umane, riducendo il rischio di discriminazioni e garantendo un ambiente di lavoro inclusivo e collaborativo.

In esito alla ricognizione dei fabbisogni e degli organici, anche al fine di contemperare le esigenze di funzionalità degli uffici con quelle del personale, in continuità con il



MIT

dg.personale-div1@pec.mit.gov.it
segreteria.dgp-div1@mit.gov.it



Ministero delle infrastrutture e dei trasporti

Dipartimento per gli affari generali e la digitalizzazione

DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE, DEGLI AFFARI GENERALI E DEL BILANCIO

Divisione 1 – Relazioni sindacali e benessere organizzativo

Piano delle Azioni Positive precedente, si considera opportuna una regolamentazione della mobilità anche attraverso un tavolo permanente per il monitoraggio dell'istituto.

Nel mese di luglio 2024 è stato convocato un tavolo tecnico per valutare le modalità più efficienti per realizzare una banca dati a supporto dell'obiettivo. Alle due sedute, l'ultima delle quali tenutasi il 23 luglio 2024, hanno preso parte rappresentanti della Divisione 1 e della Divisione 4 della Direzione Generale personale, degli affari generali e del bilancio nonché della Divisione 1 della Direzione Generale per la Digitalizzazione e del CUG. Successivamente al concludersi della suddetta fase prodromica, si potrà valutare l'opportunità di costituire un tavolo permanente sulla mobilità del personale.

4.3.5 – Programma di trasformazione digitale del Corpo delle Capitanerie di Porto – Guardia Costiera

Il Programma di trasformazione digitale del Corpo delle Capitanerie di Porto – Guardia Costiera, sviluppato nell'ambito di una Convenzione Quadro sottoscritta con Sogei, si colloca all'interno della strategia nazionale per la digitalizzazione della PA, in coerenza con gli indirizzi definiti dal Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti in materia di semplificazione dei procedimenti amministrativi.

Il Programma interessa un'Amministrazione caratterizzata da un'articolazione centrale, inserita nell'infrastruttura informatica del MIT, oltre a una rete di circa 300 uffici territoriali connessi, e si innesta nel processo di evoluzione istituzionale volto all'attuazione della legge n. 156 del 9 novembre 2021, relativa all'interfaccia unica marittima nazionale europea.

Prima fase – Accordo Esecutivo 2023_2025

Nella prima fase, il Corpo ha avviato un percorso strutturato di trasformazione digitale supportato da una *roadmap* dedicata e da obiettivi formalizzati in prodotti e servizi, con rilasci progressivi soggetti a verifica.



MIT

dg.personale-div1@pec.mit.gov.it
segreteria.dgp-div1@mit.gov.it



Ministero delle infrastrutture e dei trasporti
Dipartimento per gli affari generali e la digitalizzazione
DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE, DEGLI AFFARI GENERALI E DEL BILANCIO
Divisione 1 – Relazioni sindacali e benessere organizzativo

Le principali attività hanno incluso:

- *assesment* e catalogazione dei servizi
comprensione e organizzazione dei servizi per prepararli a una futura riprogettazione digitale, centrata sull'utente, rispettando il principio *once-only* e garantendo l'interoperabilità dei dati.
- reingegnerizzazione dei processi del Comando Generale
revisione dei processi interni per semplificarli e digitalizzarli.
- definizione dell'assetto organizzativo funzionale alla transizione digitale
individuazione di ruoli, responsabilità e flussi di lavoro necessari per la trasformazione digitale.
- implementazione del modello “*To Be*” su processi pilota
sperimentazione di nuovi processi digitali in ambiti selezionati, anche in via anticipata, per intervenire rapidamente sulle procedure più critiche.

È stata, inoltre, evidenziata la necessità di istituire un presidio organizzativo interno, incaricato di coordinare e gestire le attività e i processi legati all'Amministrazione digitale.

Seconda fase – Piano Generale delle Attività 2026_2028

La seconda fase costituisce l'evoluzione della precedente, estendendo progressivamente l'attenzione operativa dalle strutture centrali alle sedi territoriali.

Le principali attività prevedono:

- analisi e ridisegno digitale dei processi periferici;
- armonizzazione dei processi sull'intero territorio nazionale con l'uniformazione delle procedure tra le diverse strutture territoriali per garantire coerenza ed efficienza;
- integrazione tra riprogettazione dei processi, adeguamento dell'assetto organizzativo e introduzione di sistemi informativi di supporto;
- adozione di modalità di lavoro più evolute.



MIT

dg.personale-div1@pec.mit.gov.it
segreteria.dgp-div1@mit.gov.it



Ministero delle infrastrutture e dei trasporti

Dipartimento per gli affari generali e la digitalizzazione

DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE, DEGLI AFFARI GENERALI E DEL BILANCIO

Divisione 1 – Relazioni sindacali e benessere organizzativo

Per assicurare continuità, misurabilità e controllo delle criticità operative, il Piano 2026–2028 prevede l’avvio e il consolidamento del centro di responsabilità interno deputato al presidio delle attività e dei processi organizzativi connessi all’Amministrazione digitale. La strategia di lungo periodo sarà declinata in un piano operativo triennale, con iniziative prioritarie, KPI, obiettivi annuali e baseline di riferimento. Il monitoraggio sarà supportato da *dashboard* e *tool* dedicati, report periodici e documentazione per supportare le decisioni in incontri operativi e comitati strategici, con aggiornamenti evolutivi degli strumenti.

Il Piano definirà le Linee Guida e la strategia decennale, formalizzando l’obiettivo digitale 2035 e i relativi pilastri strategici, al fine di garantire piena coerenza nel corso del percorso di trasformazione.

Il Programma di trasformazione digitale contribuisce agli obiettivi del Piano Triennale delle Azioni Positive in quanto favorisce la semplificazione e la standardizzazione dei procedimenti, la riduzione delle disomogeneità operative tra strutture centrali e territoriali, il miglioramento del benessere organizzativo e lo sviluppo di competenze e modalità di lavoro coerenti con l’evoluzione digitale del Dicastero.

4.4 – Formazione e cultura di genere

4.4.1 – Accrescimento della cultura di genere e valorizzazione delle competenze

In continuità con l’impegno dell’Amministrazione a promuovere pari opportunità e gender mainstreaming, la Direzione Generale del personale, degli affari generali e del bilancio ha partecipato, il 13 giugno 2025, al Workshop sul Bilancio di Genere presso il Ministero dell’Economia e delle Finanze, con la presenza di Dirigenti della Ragioneria dello Stato e dei referenti del progetto Gender Flashing, finanziato dall’Unione Europea. L’iniziativa, in linea con la riforma 1.13 del PNRR, ha avuto l’obiettivo di rafforzare strumenti e pratiche di *gender budgeting*, introducendo l’approccio di classificazione ex ante della spesa pubblica e promuovendo una valutazione più equa e consapevole dell’impatto delle politiche su donne e uomini. Tale strumento, come evidenziato nel corso dei lavori, contribuisce a migliorare



MIT

dg.personale-div1@pec.mit.gov.it
segreteria.dgp-div1@mit.gov.it



Ministero delle infrastrutture e dei trasporti

Dipartimento per gli affari generali e la digitalizzazione

DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE, DEGLI AFFARI GENERALI E DEL BILANCIO

Divisione 1 – Relazioni sindacali e benessere organizzativo

qualità, efficacia ed efficienza della spesa pubblica e dei programmi, favorendo una più chiara identificazione dei benefici attesi.

Successivamente, nella riunione del 25 luglio 2025, il MEF ha comunicato che il Ministero delle Infrastrutture e Trasporti è stato selezionato tra i cinque Ministeri pilota per la prosecuzione delle attività del progetto, grazie all’interesse e alla partecipazione attiva manifestata nella sessione del 13 giugno. Tale scelta ha determinato l’avvio di un percorso formativo dedicato a diffondere un linguaggio comune e a condividere i principali concetti del gender mainstreaming tra le amministrazioni centrali.

In questo quadro si collocano le giornate formative del 23 e 29 settembre 2025 del corso online “Formazione di base sul bilancio di genere”, promosse dal MEF nell’ambito del medesimo progetto. Le attività sono state orientate allo sviluppo delle competenze necessarie al Piano d’Azione di Genere, con particolare attenzione al superamento dei gap conoscitivi emersi nell’In-Depth Analysis. È stata richiamata anche l’esperienza consolidata dell’Italia nel settore del bilancio di genere, introdotto a livello governativo dal 2016 e disciplinato dalla legge n. 196/2009, ad oggi riconosciuto come best practice europea. Il corso ha inoltre consentito di approfondire il progetto pilota avviato con il PNRR per la legge di bilancio dello Stato e la riclassificazione contabile già applicata ai documenti relativi agli esercizi 2024 e 2025.

Le attività svolte hanno rappresentato un’importante opportunità di confronto con le altre amministrazioni centrali e con la Ragioneria Generale dello Stato, facilitando la definizione di riferimenti utili alla compilazione degli allegati al bilancio di genere e alla predisposizione della Relazione annuale al Parlamento. Il know-how acquisito dal Dicastero potrà costituire una base di riferimento per future interlocuzioni e approfondimenti sull’argomento.

In tale contesto e al fine di consolidare i risultati conseguiti e favorire una crescente diffusione della cultura organizzativa orientata alle pari opportunità, l’Amministrazione intende proseguire e ampliare l’offerta formativa, garantendo percorsi inclusivi e accessibili a tutte le aree funzionali. Tale obiettivo sarà perseguito attraverso il continuo aggiornamento e



MIT

dg.personale-div1@pec.mit.gov.it
segreteria.dgp-div1@mit.gov.it



Ministero delle infrastrutture e dei trasporti

Dipartimento per gli affari generali e la digitalizzazione

DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE, DEGLI AFFARI GENERALI E DEL BILANCIO

Divisione 1 – Relazioni sindacali e benessere organizzativo

monitoraggio degli strumenti tecnologici dedicati alla formazione, nel rispetto del principio di pari opportunità nell'accesso alle iniziative. Parallelamente, si prevede lo sviluppo di ulteriori percorsi formativi su temi quali la disabilità, le dinamiche relazionali, il benessere organizzativo e la conciliazione vita-lavoro, riconoscendo tali ambiti come leve strategiche per il miglioramento del clima interno, la valorizzazione del capitale umano e il contributo allo sviluppo economico e sociale dell'Amministrazione. In questo quadro si inserisce il lavoro del CUG, che sta elaborando il 'Catalogo delle buone pratiche linguistiche', volto altresì a promuovere un uso corretto e inclusivo della lingua.

4.4.2 – Favorire il senso di appartenenza del personale

Promuovere il senso di appartenenza tra i dipendenti del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti rappresenta un obiettivo strategico per rafforzare l'identità istituzionale e il coinvolgimento del personale. Questo può essere realizzato attraverso iniziative che valorizzino il contributo individuale, favoriscano la condivisione dei valori e degli obiettivi ministeriali e creino un clima organizzativo basato su fiducia, collaborazione e inclusione.

L'Amministrazione può, inoltre, implementare programmi che incentivino il dialogo interno, il riconoscimento dei risultati e l'ascolto attivo dei dipendenti, integrandoli con attività formative mirate, eventi istituzionali e strumenti di comunicazione che sottolineino il ruolo strategico di ciascun lavoratore nel perseguire le missioni del Ministero. Tali azioni contribuiranno a costruire una cultura organizzativa positiva, rafforzando l'orgoglio di appartenenza e il senso di responsabilità condivisa.

Soggetti coinvolti, monitoraggio e aggiornamento

Gli uffici impegnati e/o coinvolti nella realizzazione delle azioni positive sono individuati di volta in volta secondo la materia di riferimento. Il presente Piano è monitorato annualmente dal CUG che, nell'ambito dei suoi compiti di verifica, relaziona annualmente entro il 30 marzo in ordine allo stato di attuazione delle azioni programmate.



MIT

dg.personale-div1@pec.mit.gov.it
segreteria.dgp-div1@mit.gov.it